

Администрация Центрального района
г. Минска
Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован
№ 148/9 Дата 29.06.2022
Подпись 

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

учреждения образования
«Белорусская государственная академия музыки»

г. Минск

«27» июня 2022 г.

Учреждение образования «Белорусская государственная академия музыки» (далее – Наниматель, организация) в лице ректора академии Куракиной Елены Викторовны, с одной стороны, и работники организации, которых представляет первичная организация учреждения образования «Белорусская государственная академия музыки» Белорусского профессионального союза работников культуры, информации, спорта и туризма (далее – Профсоюз) в лице председателя первичной профсоюзной организации Кузовковой Ирины Петровны, с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь «О развитии социального партнёрства в Республике Беларусь» от 15 июля 1995 г. № 278, Декретом Президента Республики Беларусь № 5 от 15 декабря 2014 г. «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5) и Тарифным соглашением между Министерством культуры Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников культуры, информации, спорта и туризма на 2022 – 2024 годы (далее – Тарифное соглашение) с целью установления дополнительных гарантий, компенсаций, преимуществ и более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законодательством, для работников организации по взаимному согласию Сторон заключили настоящий Коллективный договор учреждения образования «Белорусская государственная академия музыки» (далее – Договор) о нижеследующем:

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Наниматель признаёт Профсоюз единственным полномочным представителем всех работников организации в коллективных переговорах.

Трудовой коллектив организации признаёт единственным и полномочным выразителем своих интересов Профсоюз и поручает ему рассматривать все вопросы, связанные с заключением и исполнением настоящего Договора Нанимателем.

2. Настоящий Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками организации.

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

3. Действие настоящего Договора распространяется на Нанимателя и работников организации – членов Профсоюза. Положения настоящего Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством (главы 3 – 9 настоящего Договора), применяются в отношении всех работников организации.

4. Настоящий Договор вступает в силу с «27» июня 2022 года и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трёх лет и не более шести месяцев после окончания срока его действия. С согласия Сторон действие настоящего Договора может продлеваться на срок не более трёх лет и не более одного раза.

5. Изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся по взаимному согласию Сторон.

6. Если в течение срока действия настоящего Договора законодательством устанавливаются условия, улучшающие положение работников организации по сравнению с настоящим Договором, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

7. Стороны не вправе в течение срока действия настоящего Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

8. Наниматель обязуется зарегистрировать настоящий Договор, а также внесённые в него изменения и дополнения в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

ГЛАВА 2 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

9. Наниматель обязуется:

9.1. проводить совместные с Профсоюзом переговоры по достижению приемлемых решений при осуществлении процессов разгосударствления и приватизации, ликвидации, реорганизации организации для соблюдения прав и интересов работников.

9.2. не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест.

9.3. уведомлять Профсоюз не позднее чем за три месяца о решении ликвидировать или реорганизовать организацию и её структурные подразделения полностью или частично, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

9.4. принять следующие меры в случае если экономическая необходимость заставит Нанимателя предпринять сокращение численности или штата работников:

использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, первоочередное увольнение совместителей);

сократить административно-управленческие расходы;

ограничить круг временных работников и заключение новых срочных трудовых договоров;

расширить практику индивидуальных рабочих графиков (гибкий режим рабочего времени, сокращённый рабочий день, сокращённая рабочая неделя, разделение рабочего дня на части);

предоставлять по желанию работников краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы;

предупреждать работника о предстоящем сокращении не позднее чем за три месяца.

9.5. не допускать увольнения по сокращению численности или штата работников, имеющих право остаться на работе в соответствии с законодательством, а также лиц предпенсионного возраста (за пять лет до общеустановленного пенсионного возраста), добросовестно работающих, не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющих дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта.

9.6. не допускать увольнения по сокращению численности или штата, а также в связи с истечением срока действия контракта одновременно двух работников из одной семьи, работников, воспитывающих детей в неполных семьях (одиноким родители, опекуны), многодетных матерей (отцов), лиц, избранных в состав профсоюзных органов, за исключением нарушителей трудовой и исполнительской дисциплины.

9.7. не допускать расторжения трудового договора по инициативе Нанимателя, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, а также по основаниям, предусмотренным пунктом 6, абзацами вторым, четвертым и шестым пункта 7 статьи 42 и статьёй 47 Трудового кодекса Республики Беларусь с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет.

9.8. не допускать расторжения трудового договора по инициативе Нанимателя, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного

Ректор академии



Е.В.Куракина

Председатель первичной
профсоюзной организации



И.П.Кузовкова

подразделения организации, расположенных в другой местности, а также по основаниям, предусмотренным пунктом 3, абзацами вторым, четвертым и шестым пункта 7 статьи 42 и статьей 47 Трудового кодекса Республики Беларусь с одинокими матерями (отцами), имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет).

9.9. отдавать предпочтение в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации в случае сокращения численности или штата работников лицам, указанным в статье 45 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также работникам:

имеющим стаж непрерывной работы в организации не менее 10 лет;
имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье);

родителям, опекунам, попечителям, усыновителям (удочерителям), воспитывающим детей-инвалидов;

попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

имеющим трех и более детей;

одному из работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

получившим в организации увечье в результате несчастного случая на производстве или профессиональное заболевание;

женщинам, мужья которых призваны на срочную военную службу;

избранному председателем первичной профсоюзной организации;

обучающимся в заочной форме получения образования по направлению организации;

предпенсионного возраста (за пять лет до общеустановленного пенсионного возраста);

опекунам;

не имеющим в составе семьи членов с самостоятельным заработком;

ветеранам боевых действий на территории других государств.

9.10. предоставлять время для решения вопроса о дальнейшем трудоустройстве у другого нанимателя работникам, получившим предупреждение об увольнении в связи с сокращением численности (штата), в пределах 8 рабочих часов в неделю с сохранением заработной платы.

9.11. ознакомить работника при заключении трудового договора (контракта) под роспись с Тарифным соглашением, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными правовыми актами, действующими у Нанимателя.

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

9.12. расторгать трудовой договор, заключённый на неопределённый срок, а также расторгать досрочно контракт с работником только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Беларусь, Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», Декретом № 5, а также настоящим Договором.

9.13. расторгать по желанию работника трудовой договор, заключённый на неопределённый срок, до истечения месячного срока предупреждения, а также досрочно расторгать трудовой контракт по требованию работника (за исключением молодого специалиста, молодого рабочего (служащего)) в случаях:

- беременности;
- состояния здоровья, препятствующего продолжению работы (согласно медицинскому заключению);
- необходимости ухода за больным членом семьи или инвалидом I группы (согласно медицинскому заключению);
- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления одного из них на работу либо для прохождения службы в другой местности;
- переезда на постоянное место жительства в другую местность;
- наличия у женщины ребёнка в возрасте до пяти лет;
- зачисления в учреждение образования для получения основного образования в дневной форме получения образования;
- призыва на военную службу.

9.14. досрочно расторгать трудовой контракт по требованию молодого специалиста, молодого рабочего (служащего) в случаях:

- принятия учреждением образования решения о перераспределении молодого специалиста, молодого рабочего (служащего) либо о выдаче ему справки о самостоятельном трудоустройстве;
- зачисления в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени).

9.15. заключать контракты с работниками, с которыми трудовые договоры были заключены на неопределённый срок, только по обоснованным производственным, организационным или экономическим причинам и с письменного согласия работника. О переводе на контрактную форму найма работник должен быть предупреждён не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. Одновременно с предупреждением о намерении Нанимателя заключить контракт вручать работнику проект контракта.

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

9.16. определять с участием Профсоюза перечни работников, на которых не может быть распространена контрактная форма найма.

9.17. предупреждать работника не позднее чем за один месяц до окончания срока действия контракта о своём намерении продолжить или прекратить трудовые отношения. Одновременно с предупреждением о намерении Нанимателя продолжить трудовые отношения вручать работнику проект контракта.

9.18. выплачивать работнику в соответствии с законодательством компенсацию за ухудшение правового положения в размере трёх среднемесячных заработных плат при досрочном расторжении контракта из-за невыполнения по вине Нанимателя его условий.

9.19. применять гибкие формы занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет;

9.20. продлевать (заключать) контракт в пределах максимального срока его действия с не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания срока действия контракта, следующими работниками с их согласия:

с матерью (отцом, опекуном, усыновителем, попечителем) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет;

с матерью (отцом) в неполных семьях (одиноким родители, матери, отцы, расторгнувшие брак) – до достижения детьми (младшим из них) возраста 16 лет;

с лицами, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, на иждивении у которых находятся дети на период получения детьми общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего образования в дневной форме получения первого образования.

9.21. заключать новый контракт с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с её смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в учреждении здравоохранения и другими причинами, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей(им) нарушений трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющей(им) дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания срока действия контракта, на максимальный срок с её (его) согласия;

Ректор академии



Е.В.Куракина

Председатель первичной профсоюзной организации



И.П.Кузовкова

9.22. продлевать (заключать) контракт в пределах максимального срока его действия на срок не менее чем до достижения пенсионного возраста с работниками, которым осталось пять и менее лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста, добросовестно работающими, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания срока действия контракта.

9.23. продлевать контракт (в пределах максимального срока его действия), срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности работника, по заявлению работника на срок не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности.

9.24. не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

9.25. продлевать контракт с беременной женщиной с её согласия на период беременности либо иной срок в пределах максимального срока действия контракта по соглашению сторон.

9.26. не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

9.27. предусматривать в заключаемом с работником контракте дополнительные меры стимулирования труда, в том числе:

предоставление дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней с сохранением среднего заработка;

надбавку в размере не менее 30 процентов (при наличии бюджетных средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год) и не более 50 процентов оклада.

9.28. воздерживаться от заключения с работниками контрактов при отсутствии финансовых средств для установления дополнительных мер стимулирования труда согласно статьи 261² Трудового кодекса Республики Беларусь и осуществлять перевод работников на бессрочный трудовой договор в соответствии со статьей 261⁴ Трудового кодекса Республики Беларусь.

9.29. увольнение работников по инициативе Нанимателя осуществлять только с предварительного согласия Профкома.

Ректор академии



Е.В.Куракина

Председатель первичной профсоюзной организации



И.П.Кузовкова

9.30. не допускать привлечение работников к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

9.31. не допускать заключения договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые в соответствии с законодательством о труде должны осуществляться на основании трудового договора.

10. Профсоюз обязуется:

10.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства Республики Беларусь о труде и занятости.

10.2. содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников.

10.3. представлять интересы членов Профсоюза при ликвидации организации, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых споров и принимать меры по защите законных прав работников.

10.4. не снимать с профсоюзного учёта высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства (но не более одного года), с тем, чтобы они могли пользоваться социальными льготами, установленными в организации.

11. Стороны устанавливают следующий минимум необходимых работ (услуг) во время забастовки:

работы (услуги), оказываемые организацией физическим и юридическим лицам;

работы по содержанию зданий (помещений), оборудования и приспособлений организации в соответствии с установленными требованиями;

работы по поддержанию чистоты и порядка на территории организации и непосредственно на рабочих местах;

работы, связанные с начислением и выплатой заработной платы, налогов, сборов (пошлин) и иных обязательных платежей в бюджет;

работа бухгалтерии, отдела кадров, юридической службы, сектора охраны труда и пожарной безопасности.

12. Условия трудовых договоров (контрактов), ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим Договором, Трудовым кодексом Республики Беларусь и законодательством о труде, являются недействительными.

13. Каждая из сторон, заключившая трудовой договор (контракт), не позднее, чем за один месяц до истечения срока его действия должна письменно предупредить другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

14. Отдельные должности профессорско-преподавательского состава (ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой) и научных работников замещаются на конкурсной основе в соответствии с действующим законодательством.

15. Работники, которые получили предупреждение о предстоящем увольнении, должны выполнять свои трудовые обязанности, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, и им гарантируются условия оплаты труда в соответствии с законодательством.

ГЛАВА 2 ОПЛАТА ТРУДА И ЕЁ РЕГУЛИРОВАНИЕ

16. Наниматель обязуется:

16.1. устанавливать и изменять формы, системы, размеры оплаты труда и материального стимулирования, материальной помощи по согласованию с Профсоюзом в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда (приложение 1), Положением о премировании (приложение 2), Положением об оказании материальной помощи и осуществлении единовременной выплаты на оздоровление (приложение 3).

16.2. предупреждать работников об изменении существенных условий труда, в том числе указанных в подпункте 9.1 пункта 9 настоящего Договора, письменно не позднее чем за один месяц.

16.3. производить оплату труда работников на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и тарифную сетку.

16.4. осуществлять отнесение выполняемых работ к должностям служащих (профессиям рабочих), разрядам и определять наличие у работника соответствующей квалификации в соответствии с квалификационными справочниками, утверждёнными в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь, нормативными правовыми актами, регламентирующими деятельность работников по отдельным должностям служащих.

16.5. осуществлять дифференциацию размера оплаты труда в зависимости от сложности и напряжённости труда, его условий, уровня квалификации работников.

16.6. проводить аттестацию работников (за исключением педагогических работников, не относящихся к числу профессорско-преподавательского состава) не реже одного раза в три года для определения его соответствия выполняемой им работе, т.е. соответствия их знаний, опыта, навыков успешному выполнению данной работы. С этой целью Наниматель создаёт аттестационные

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

комиссии, в которые в обязательном порядке включается представитель (представители) Профсоюза. Работники извещаются о предстоящей аттестации не позднее чем за один месяц. Рабочим, выполняющим нормы труда, присвоение более высокой квалификации производится в первую очередь.

Аттестация педагогических работников, не относящихся к числу профессорско-преподавательского состава, осуществляется в установленном законодательством порядке.

16.7. производить доплаты:

при совмещении должностей служащих (профессий рабочих), расширении зон обслуживания (увеличении объема работы), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией в зависимости от объёмов выполняемых работ;

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от класса и степени вредности этих условий труда, установленных при аттестации, в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций;

за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы в соответствии с законодательством.

16.8. оплачивать работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни в соответствии с законодательством.

16.9. производить выплату надбавок за стаж работы в бюджетных организациях (по специальности – по должностям научных работников проблемной научной лаборатории музыки) согласно законодательству.

16.10. производить премирование работников в соответствии с согласованным Сторонами Положением о премировании (приложение 2 к настоящему Договору).

16.11. производить выплату заработной платы в следующие сроки: за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца, расчёт за месяц – 05 числа следующего месяца. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным днём, государственным праздником или праздничным днём, то выдавать её накануне этих дней.

16.12. выплачивать средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до его начала. В случае задержки выплаты среднего заработка за время трудового отпуска работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск) письменно уведомив об этом Нанимателя.

Ректор академии

Председатель первичной профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

16.13. производить перерасчёт среднего заработка при осуществлении выплат на его основании в соответствии с законодательством.

16.14. производить индексацию заработной платы работников в соответствии с законодательством.

16.15. обеспечивать первоочередную выплату заработной платы и компенсаций, предусмотренных трудовыми договорами, тарифными соглашениями и настоящим Договором, при проведении процедур банкротства организации.

16.16. принимать срочные меры по обеспечению выплаты заработной платы в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 27 ноября 1995 г. № 483 «Об обеспечении своевременной выплаты заработной платы».

16.17. выплачивать при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от Нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), не позднее дня увольнения.

Выплаты, установленные системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период, производятся в порядке, установленном локальными правовыми актами, не позднее дня выплаты заработной платы за отчетный период работникам организации.

При невыплате по вине Нанимателя причитающихся сумм выплат работник имеет право взыскать с Нанимателя средний заработок за каждый день их задержки.

16.18. при временном переводе работника на другую работу в связи с простоем производить оплату труда по выполняемой работе. При этом при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работниками, выполняющими нормы выработки или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работникам, не выполняющим нормы выработки, производится оплата труда по выполняемой работе, но не ниже оклада.

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

16.19. в случаях вынужденного простоя не по вине работника из-за временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.), а также в связи с эпидемиологической обстановкой (отмена учебных занятий, мероприятий, концертов, спектаклей) оплату простоя работникам производить в размере 100 процентов оклада за весь период отсутствия работы в порядке, определяемом законодательством.

16.20. не допускать снижения размеров заработной платы работников на момент введения новых условий оплаты труда.

16.21. производить оплату труда несовершеннолетним работникам при сокращенной продолжительности ежедневной работы в таком же размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

17. Профсоюз обязуется:

17.1. отстаивать интересы работников – членов Профсоюза по вопросам оплаты труда в соответствии с действующим законодательством и настоящим Договором.

17.2. осуществлять контроль за правильным применением форм и систем оплаты труда, начислением заработной платы, других видов доходов работников, за сроками выплаты заработной платы.

17.3. ставить вопрос перед Нанимателем о привлечении к ответственности лиц, виновных в несвоевременной выплате заработной платы.

18. Наниматель вправе устанавливать в соответствии с законодательством, локальными правовыми актами, а также решением Министерства культуры Республики Беларусь или уполномоченного им органа, работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, дополнительные выплаты стимулирующего характера без ограничения их размера за счёт средств от приносящей доходы деятельности, остающихся в распоряжении организации после уплаты обязательных платежей в бюджет.

19. Средства, полученные Нанимателем от приносящей доходы деятельности, которые используются на стимулирование качественного труда и выплаты социального характера, расходуются по согласованию с Профсоюзом.

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

ГЛАВА 4 РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

20. Наниматель:

20.1. устанавливает рабочую неделю следующей продолжительности:

40 часов – для работников на работах с нормальными условиями труда с двумя выходными днями в субботу и воскресенье;

36 часов – для концертмейстеров и отдельных работников из числа профессорско-преподавательского состава (заведующих кафедрами, профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей, ассистентов преподавателей, преподавателей-стажёров) с одним выходным днём в воскресенье с выполнением учебной работы в соответствии с утверждёнными нормами годовой учебной работы и расписанием учебных занятий. Выполнение указанными работниками из числа профессорско-преподавательского состава воспитательной, научно-исследовательской, методической, организационно-методической и творческой работы осуществляется в соответствии с утверждёнными нормами годовой воспитательной, научно-исследовательской, методической, организационно-методической и творческой работы и индивидуальными планами работы в рабочие дни в свободное от учебных занятий время;

35 часов – для работников с вредными и (или) опасными условиями труда, работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет и инвалидов I и II группы с двумя выходными днями в субботу и воскресенье;

23 часа – для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работ (сменности).

20.2. устанавливает суммированный учёт рабочего времени для сторожей и дежурных по общежитию. Продолжительность учётного периода для указанных категорий работников равна одному календарному году. Еженедельная продолжительность рабочего времени может быть больше или меньше нормы продолжительности рабочего времени в неделю, установленной подпунктом 20.1 пункта 20 настоящего Договора. При этом ежедневная продолжительность рабочего времени не должна превышать 12 часов в среднем за учётный период.

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

20.3. привлекает к сверхурочным работам работников с их письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных статьей 121 Трудового кодекса Республики Беларусь.

20.4. привлекает работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни с их письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных статьями 143 и 147 Трудового кодекса Республики Беларусь.

20.5. предоставляет с согласия работника другой неоплачиваемый день отдыха за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, выходные и праздничные дни взамен доплаты. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчёта восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время. Работнику предоставляется один неоплачиваемый день отдыха вне зависимости от того, сколько времени работник работал в свой выходной день.

Если работа в государственные праздники и праздничные дни выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.

Неоплачиваемый день отдыха предоставляется в том календарном году, в котором производилась работа в сверхурочное время или в выходные дни, и, как правило, используется работником не позднее следующего месяца после возникновения права на другой день отдыха либо перед трудовым отпуском.

20.6. обеспечивает заключение договоров о полной индивидуальной материальной ответственности с работниками согласно перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности (приложение 4 к настоящему Договору).

20.7. обеспечивает заключение договоров о коллективной (бригадной) материальной ответственности с работниками согласно перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о коллективной (бригадной) материальной ответственности (приложение 5 к настоящему Договору).

Ректор академии


Е.В.Куракина

Председатель первичной
профсоюзной организации


И.П.Кузовкова

20.8. обеспечивает продолжительность трудовых отпусков работникам в соответствии с действующим законодательством. Продолжительность основного трудового отпуска работников составляет 24 календарных дня, педагогических работников и инвалидов – в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней».

20.9. может разделить по договорённости с работником трудовой отпуск на две части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней, а другая – не менее 5 календарных дней.

20.10. заменяет часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающую 21 календарный день, по соглашению с работником денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанными инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы.

20.11. ежегодно утверждает по согласованию с Профсоюзом график отпусков работников до 05 января текущего года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 15 календарных дней до его начала.

20.12. планирует при составлении графика отпусков трудовые отпуска по желанию работников в соответствии с частью четвёртой статьи 168 Трудового кодекса Республики Беларусь, в том числе в соответствии с пунктом 10 второго абзаца части четвёртой статьи 168 Трудового кодекса Республики Беларусь планирует трудовой отпуск в летнее время женщинам, имеющим ребёнка (детей) в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим стаж работы в организации (отрасли) более 10 лет и не нарушающим исполнительскую и трудовую дисциплину.

20.13. предоставляет беременным женщинам по их желанию трудовой отпуск в полном объёме независимо от периода работы перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

20.14. предоставляет следующим работникам по их заявлению трудовой отпуск:

имеющим детей школьного возраста – в сентябре;

супругам, работающим у Нанимателя – в одно время;

Ректор академии



Е.В.Куракина

Председатель первичной профсоюзной организации



И.П.Кузовкова

при наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение в период, не совпадающий с трудовым отпуском, а в случае его использования – социальный отпуск без сохранения заработной платы.

20.15. включает отпуска без сохранения заработной платы в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, если эти отпуска не превышают 30 календарных дней в течение рабочего года.

20.16. не вправе принудить работников без их согласия к уходу в отпуск без сохранения заработной платы.

20.17. предоставляет работникам дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 марта 2008 г. № 408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день» и перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днём (приложение 6 к настоящему Договору).

20.18. предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительный отпуск на основании аттестации рабочих мест по условиям труда.

20.19. предоставляет работникам, труд которых связан с особенностями выполнения работы, отпуск либо доплату за особый характер работы, согласно действующему законодательству.

20.20. может устанавливать дополнительные поощрительные отпуска отдельным категориям работников (по специальностям, структурным подразделениям, видам работ) и конкретным работникам продолжительностью до трёх календарных дней за хорошие показатели труда и ответственное отношение к работе, за стаж работы в организации более 10 лет при наличии средств от приносящей доходы деятельности.

20.21. предоставляет помимо случаев, установленных Трудовым кодексом Республики Беларусь, дополнительные социальные отпуска без сохранения заработной платы по следующим семейно-бытовым и иным уважительным причинам по письменным заявлениям работников:


заключение брака – продолжительностью до трёх календарных дней, не ранее двух календарных дней до и не позднее двух календарных дней после дня заключения брака;

рождение ребенка – продолжительностью до трёх календарных дней в период со дня рождения ребёнка и не позднее одного месяца после рождения ребёнка;

Ректор академии

 Е.В.Куракина

Председатель первичной профсоюзной организации

 И.П.Кузовкова

смерть близкого родственника (здесь и далее, если не предусмотрено иное – супруг (супруга), родители, дети, усыновители, усыновлённые, родные братья и сёстры, дед, бабушка, внуки работника) или члена семьи (здесь и далее – близкие и другие родственники, нетрудоспособные иждивенцы и иные лица, проживающие совместно с работником и ведущие общее хозяйство) – продолжительностью до календарных трёх дней, не позднее одного календарного дня после похорон;

заключение брака близкими родственниками или членами семьи – продолжительностью до трёх календарных дней не ранее двух календарных дней до и не позднее двух календарных дней после дня заключения брака;

рождение внуков – один календарный день в период со дня рождения ребёнка и не позднее одного месяца после рождения ребёнка;

работа над диссертацией, дипломной работой – продолжительностью до тридцати календарных дней;

необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях – продолжительностью до тридцати календарных дней;

необходимость ухода за больным членом семьи на основании медицинского заключения, а также сопровождения его на лечение – продолжительностью до тридцати календарных дней;

начало учебного года для родителей, чьи дети идут в 1 – 4 классы школы, – в первый день учебного года;

для личных нужд женщинам – основным работникам один раз в календарном году (без уменьшения учебной нагрузки) – продолжительностью один календарный день;

переезд в другое жилое помещение (квартиру, дом, часть дома) – продолжительностью один календарный день.

20.22. предоставляет дополнительные социальные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим работникам по их письменным заявлениям:

женщинам и одиноким работающим мужчинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет;

женщинам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

участникам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

индивидуальным застройщикам и участвующим в строительстве жилья;

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

работникам, пострадавшим от катастрофы на Чернобыльской АЭС; осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением без выдачи листка временной нетрудоспособности или заменяющего его документа.

20.23. предоставляет работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 оклада при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объёма, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением.

20.24. предоставляет дополнительный свободный от работы день по письменному заявлению работника:

матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежемесячно с оплатой в размере среднего дневного заработка за счёт средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;

матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;

матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, ежемесячно с оплатой в размере среднего дневного заработка за счёт средств от приносящей доходы деятельности в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда, для предоставления дополнительного свободного от работы дня в соответствии с абзацем вторым части первой настоящего подпункта, если иное не установлено настоящим подпунктом.

Право на дополнительные свободные дни, предоставляемые в соответствии с абзацами вторым и третьим части первой настоящего подпункта, может быть использовано матерью (мачехой) или отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Ректор академии

Председатель первичной профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный абзацем третьим части первой настоящего подпункта, не предоставляется в ту неделю, в которую работнику предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный абзацами вторым и четвёртым части первой настоящего подпункта.

20.25. ежегодно предоставляет работникам свободный от работы день с сохранением места работы и среднего заработка за счёт средств от приносящей доходы деятельности для прохождения периодического медицинского осмотра согласно утверждённому графику.

ГЛАВА 5 ПООЩРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ

21. Нанимателем установлены следующие виды поощрений работников за труд:

21.1. благодарность ректора академии;

21.2. грамота;

21.3. почётная грамота;

21.4. награждение нагрудным знаком «Беларуская дзяржаўная акадэмія музыкі». Порядок награждения нагрудным знаком «Беларуская дзяржаўная акадэмія музыкі» установлен положением о нагрудном знаке «Беларуская дзяржаўная акадэмія музыкі»;

21.5. присвоение почётного звания «Почётный доктор Белорусской государственной академии музыки» – известным деятелям музыкального искусства Республики Беларусь и зарубежных стран, которые внесли выдающийся вклад в развитие белорусской и мировой культуры, и достигли значительных результатов в научных исследованиях в отрасли музыкальной культуры;

21.6. присвоение почётного звания «Почётный профессор Белорусской государственной академии музыки» – известным деятелям музыкального искусства и образования Республики Беларусь и зарубежных стран, которые внесли выдающийся вклад в подготовку специалистов и научных работников высшей квалификации в Белорусской государственной академии музыки;

21.7. присвоение почётного звания «Почётный ректор Белорусской государственной академии музыки» – руководителям учреждения образования «Белорусская государственная академия музыки», которые внесли выдающийся вклад в подготовку в дело подготовки специалистов с высшим музыкальным образованием. Порядок присвоения звания, права и обязанности Почётного ректора регулируются соответствующим положением.

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

Выдвижение кандидатур работников для поощрений (благодарность, грамота, почётная грамота) может осуществляться советом организации, структурными подразделениями (службами) организации, первичными организациями профсоюзов, иных общественных организаций работников и обучающихся организации.

Поощрения объявляются приказом Нанимателя и доводятся до сведения работников. Объявленные приказом поощрения заносятся в трудовую книжку работника по его желанию.

Вручение поощрений производится в торжественной обстановке на общем собрании коллектива или заседании совета организации.

22. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законом. Выдвижение кандидатур работников для награждения государственными наградами осуществляется советом организации.

23. За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей Наниматель может применять к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

23.1. замечание;

23.2. выговор;

23.3. лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев;

23.4. увольнение.

Меры дисциплинарной ответственности могут применяться к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, Нанимателем самостоятельно или по письменному требованию:

Министерства культуры Республики Беларусь или Министерства образования Республики Беларусь;

Минского городского исполнительного комитета;

иного уполномоченного в соответствии с законодательством на проведение проверок государственного органа (организации).

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях и порядке, установленных законодательством. Основания расторжения трудовых договоров (контрактов) до истечения срока их действия, предусмотренные пунктом 6 Декрета № 5, являются дискредитирующими обстоятельствами увольнения.

Порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности установлен законодательством.

Ректор академии



Е.В.Куракина

Председатель первичной профсоюзной организации



И.П.Кузовкова

ГЛАВА 6 ОХРАНА ТРУДА

24. Наниматель:

24.1. обеспечивает на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям по охране труда.

24.2. обеспечивает работников спецодеждой, средствами индивидуальной защиты в соответствии с Инструкцией о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утверждённой постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 209, и типовыми нормами бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты.

24.3. обеспечивает работников смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с действующими нормами.

24.4. проводит мероприятия по охране труда и технике безопасности, предупреждающие производственный травматизм и профессиональные заболевания, проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда и паспортизацию санитарно-технического состояния условий и охраны труда.

24.5. признаёт право работников на отказ от выполнения порученной работы (оказания услуг) в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья их и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредоставлении им средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда. Оплата за простой в это время производится в соответствии с законодательством.

24.6. организует и проводит периодические медицинские осмотры работников, в том числе занятых на рабочих местах (работах) с вредными условиями труда, а также внеочередные медицинские осмотры работников при ухудшении состояния их здоровья.

24.7. обеспечивает перевод работников, получивших профессиональное заболевание или травму, на другие рабочие места с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы в течение сроков, установленных законодательством.

24.8. выплачивает при наличии средств от приносящей доходы деятельности семье погибшего по вине Нанимателя на производстве (в организации) работника помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующему несчастному случаю, а работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве (в организации) или профессионального заболевания

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

по вине Нанимателя, – единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

В случае задержки выплаты указанной материальной помощи, Наниматель проводит её индексацию в соответствии с законодательством.

24.9. обязуется осуществлять не позднее 1 октября текущего года мероприятия по подготовке к работе в осенне-зимних условиях.

24.10. создаёт условия для питания работников путём организации работы объекта общественного питания и (или) оборудования помещения для приёма пищи.

24.11. совместно с Профсоюзом осуществляет формирование и организацию деятельности комиссии по охране труда.

24.12. совместно с Профсоюзом осуществляет обучение общественных инспекторов по охране труда и создание условий для их эффективной работы, а также реализует меры морального и материального поощрения, предусмотренных настоящим Договором, в том числе освобождает от основной работы для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка (без уменьшения учебной нагрузки).

25. Профсоюз обязуется:

25.1. осуществлять постоянный общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

25.2. провести в установленном порядке выборы общественных инспекторов, наделить в установленном порядке полномочиями на осуществление общественного контроля представителей Профсоюза, после прохождения ими соответствующего обучения.

25.3. осуществлять совместно с Нанимателем формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда.

26. Работники обязаны оказывать содействие и сотрудничать с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

Ректор академии



Е.В.Куракина

Председатель первичной
профсоюзной организации



И.П.Кузовкова

ГЛАВА 7

**ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ. МЕДИЦИНСКОЕ
ОБСЛУЖИВАНИЕ. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ КОМПЕНСАЦИЙ И ЛЬГОТ.
ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА И САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ.
КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ
И СПОРТИВНАЯ РАБОТА**

27. Наниматель обязуется:

27.1. принимать на учёт граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы и производить распределение жилых помещений совместным решением Нанимателя и Профсоюза в соответствии с законодательными актами Республики Беларусь.

Учёт граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведёт общественная комиссия по жилищным вопросам.

27.2. сохранять за работником право состоять на учёте граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы при его увольнении в связи с сокращением численности или штата работников до даты трудоустройства в другую организацию.

27.3. оказывать помощь в организации похорон основных работников, а также неработающих пенсионеров из числа основных работников, вышедших на пенсию в период работы у Нанимателя (за исключением тех, с кем трудовой договор расторгнут на основании пунктов 4, 6 – 11 статьи 42, пункта 5 статьи 44 и статьи 47 (кроме пункта 1¹ части первой) Трудового кодекса Республики Беларусь), а также оплачивать ритуальные услуги при наличии средств от приносящей доходы деятельности.

27.4. заключать договоры с государственным учреждением здравоохранения на проведение медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

27.5. оказывать материальную помощь работникам, нуждающимся по заключению врачей в длительном лечении, а также для приобретения санаторно-курортных путёвок, работающим инвалидам, получившим травму, профессиональное заболевание или повреждение здоровья в организации, в соответствии с Положением об оказании материальной помощи и осуществлении единовременной выплаты на оздоровление.

27.6. организовывать совместно с Профсоюзом оздоровление и санаторно-курортное лечение работников и их несовершеннолетних детей, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению.

27.7. обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

Ректор академии



Е.В.Куракина

Председатель первичной
профсоюзной организации



И.П.Кузовкова

27.8. перечислять средства для приобретения работниками путёвок в детские лагеря отдыха один раз в календарном году при наличии средств от приносящей доходы деятельности по представлению Профсоюза в размере до 90 (Девяноста) процентов стоимости путёвок.

27.9. отчислять денежные средства один раз в календарном году при наличии средств от приносящей доходы деятельности в размере не менее 0,15 процентов от фонда заработной платы Профсоюзу для проведения культурных и спортивно-массовых мероприятий, новогодних ёлок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры и иные социально-значимые цели.

27.10. предоставлять в свободное от проведения учебных занятий время в бесплатное пользование помещения спортивного и культурно-бытового назначения коллективам художественной самодеятельности, любительским объединениям и клубам по интересам, спортивным секциям и кружкам работников.

27.11. применять меры морального и материального стимулирования работников, ведущих здоровый образ жизни, занимающихся физической культурой и спортом (в том числе отказ от курения, регулярное прохождение диспансеризации, вакцинации, принимающих активное участие в проводимых спортивно-массовых мероприятиях и представляющих интересы организации).

27.12. сохраняет средний заработок работникам организаций, участвующим в спортивных соревнованиях и других культурно-массовых мероприятиях и представляющим интересы организации, на период их проведения и оплачивает проезд данных работников к месту проведения мероприятий и обратно.

27.13. производит дополнительное пенсионное, медицинское страхование работников при наличии средств на эти цели.

28. Профсоюз обязуется:

28.1. использовать средства профсоюзного бюджета в соответствии с учредительными документами Профсоюза.

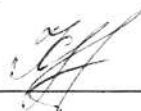
28.2. осуществлять контроль за выделением Нанимателем и использовать по назначению денежные средства на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

29. Наниматель и Профсоюз:

29.1. взаимодействуют с органами государственного управления, контролирующими (надзорными) и иными организациями по вопросам работы пунктов общественного питания, расположенных в организации, с целью обеспечения соблюдения санитарных правил, качественного приготовления пищи и высокой культуры обслуживания.

29.2. обеспечивают полное информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, о правомерности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию за работу с особыми условиями труда.

ГЛАВА 8 СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, МОЛОДЫХ РАБОЧИХ (СЛУЖАЩИХ)

30. Наниматель несёт ответственность за обеспечение занятости молодых специалистов, молодых рабочих (служащих) – выпускников учреждений высшего, среднего специального, профессионально-технического образования, организаций, реализующих образовательные программы послевузовского образования, направленных в установленном порядке на работу к Нанимателю, – согласно утверждённому штатному расписанию и фонду оплаты труда.

31. По окончании обучения в учреждении образования выпускникам, получившим свидетельство о направлении на работу, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьей 48 и пунктом 6 статьи 84 Кодекса Республики Беларусь об образовании.

По инициативе выпускника продолжительность отдыха может быть сокращена.

32. Молодым специалистам, а также получившим высшее или среднее специальное образование в дневной форме получения образования за счёт средств физических лиц или собственных средств граждан выпускникам, направленным на работу по их желанию и при наличии оставшихся после распределения мест работы, выплачивается денежная помощь в размере назначенной им в последнем перед выпуском семестре (полугодии) месячной стипендии, получившим профессионально-техническое образование молодым рабочим (служащим) – из расчёта тарифной ставки по присвоенной им квалификации (разряду, классу, категории) или соответствующего оклада.

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

Направленным для работы в качестве педагогических работников выпускникам денежная помощь за счёт средств республиканского или местных бюджетов за 45 календарных дней из расчёта назначенной им в последнем перед выпуском семестре (полугодии) месячной стипендии не позднее выдачи свидетельства о направлении на работу выплачивается учреждением образования.

В случае, если молодые специалисты и выпускники не получали стипендии в последнем перед выпуском семестре (полугодии), им выплачивается соответствующая денежная помощь из расчёта социальной стипендии, установленной на дату выпуска.

Выплата денежной помощи осуществляется Нанимателем (в случае, если указанная денежная помощь не была выплачена учреждением образования) в месячный срок после заключения трудового договора (контракта) с молодым специалистом в полном размере независимо от количества использованных им дней отдыха.

33. Наниматель:

33.1. заключает контракты с молодыми специалистами, молодыми рабочими (служащими), прибывшими на работу по направлению после окончания государственного учреждения образования, только с их письменного согласия. Контракт заключается на срок не менее чем на 2 года. Таким работникам устанавливается в соответствии с абзацем третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса Республики Беларусь надбавка в размере не менее 30 процентов оклада.

33.2. оказывает содействие молодым специалистам, молодыми рабочим (служащим) в обеспечении местами в общежитиях организаций, независимо от их ведомственной подчинённости.

33.3. молодым специалистам, молодыми рабочим (служащим) могут выделяться средства с целью компенсации затрат по найму жилых помещений у граждан в размере не менее 2 базовых величин.

33.4. оказывает при участии Профсоюза содействие молодым специалистам, молодыми рабочим (служащим), приступившим к работе не по месту жительства родителей, в получении льготных кредитов на приобретение домашнего имущества и товаров первой необходимости в соответствии с законодательством.

33.5. оказывает содействие молодым специалистам, молодым рабочим (служащим) в получении льготных кредитов и средств на строительство и покупку жилья.

33.6. для обеспечения социальной поддержки молодых специалистов, молодых рабочих (служащих) может осуществлять им

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

выплаты стимулирующего характера за счет средств от приносящей доходы деятельности.

33.7. в целях скорейшего становления молодых специалистов, молодых рабочих (служащих), их адаптации в трудовом коллективе, приобретении необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, формирования ответственного отношения к исполнению своих трудовых обязанностей может назначать молодым специалистам, молодым рабочим (служащим) наставника из числа наиболее квалифицированных работников соответствующего структурного подразделения организации. Наставники имеют право на моральное и материальное поощрение своей работы с молодыми специалистами, молодыми рабочими (служащими).

ГЛАВА 9 СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ, ПЕНСИОНЕРОВ, ВETERАНОВ, ИНВАЛИДОВ

34. Наниматель содействует организации работы советов ветеранов труда отрасли на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

35. Для решения социальных проблем инвалидов, малоимущих престарелых граждан, ветеранов Стороны обязуются:

35.1. оказывать материальную помощь в размерах и порядке, определяемых Положением об оказании материальной помощи и осуществлении единовременной выплаты на оздоровление.

35.2. выдавать путёвки на санаторно-курортное лечение бесплатно или по льготной стоимости в соответствии с действующим законодательством.

35.3. сохранять право на улучшение жилищных условий, оздоровление, медицинское обслуживание для неработающих пенсионеров, инвалидов, бывших работников, состоящих на учёте в Профсоюзе.

35.4. приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в организации и Профсоюзе.

36. Наниматель и Профсоюз обеспечивают полное информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, о правомерности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию за работу с особыми условиями труда.

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

ГЛАВА 10
 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
 ПРОФСОЮЗА И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ.
 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА

37. Наниматель обязуется:

37.1. соблюдать права профсоюзов в соответствии с Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах», содействовать их деятельности, предоставлять Профсоюзу в пользование необходимое помещение со всем необходимым оборудованием и средствами связи в соответствии с настоящим Договором и действующим законодательством.

37.2. обеспечивать удержание из заработной платы и безналичное перечисление профсоюзных взносов работников – членов Профсоюза по их личным письменным заявлениям в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчётов».

37.3. заключать (продлевать) контракты с работниками, избранными в состав профсоюзных органов (в том числе с председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы) с их согласия на срок не менее чем до истечения срока их выборных полномочий.

37.4. допускать расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобождёнными от основной работы, лишь с письменного предварительного не позднее чем за два месяца уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

37.5. допускать расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работником, избранным председателем профсоюзного комитета и не освобождённым от основной работы, только с предварительного письменного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

37.6. устанавливать с периодичностью, определённой Нанимателем, но не реже одного раза в квартал, материальное стимулирование неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации в размере не менее 10 процентов оклада, а также членам профсоюзного комитета – по представлению Профсоюза, за общественную работу,

Ректор академии

Председатель первичной
 профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

содействие в решении вопросов охраны труда, обеспечения дисциплины и создания нормального морально-психологического климата в коллективе.

37.7. предоставлять членам выборных органов Профсоюза, не освобождённым от основной работы, свободное от работы время с сохранением места работы (должности) и среднего заработка на период их краткосрочной учёбы, обучающих семинаров, организованных Профсоюзом, для участия в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях.

37.8. представлять председателю и членам профсоюзного комитета, исполняющим профсоюзные обязанности на общественных началах, до 8 часов рабочего времени в неделю для их исполнения с сохранением среднего заработка.

37.9. предоставлять Профсоюзу по его письменному запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

37.10. не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении организации для реализации предоставленных законодательством прав.

37.11. гарантируется предоставление прежней или равноценной работы (должности) в организации работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания полномочий по выборной должности в профсоюзном органе.

37.12. предоставлять дополнительные социальные отпуска с сохранением заработной платы за счёт средств от приносящей доходы деятельности работникам – членам Профсоюза по их письменным заявлениям в случаях:

заключения брака – продолжительностью до трёх календарных дней, не ранее двух календарных дней до и не позднее двух календарных дней после дня заключения брака;

рождения ребенка – продолжительностью до трёх календарных дней в период со дня рождения ребёнка и не позднее одного месяца после рождения ребёнка;

смерти близких родственников (родители, дети, усыновители, усыновлённые, супруг (супруга), родные братья и сёстры) – продолжительностью до календарных трёх дней, не позднее одного календарного дня после похорон;

Ректор академии



Е.В.Куракина

Председатель первичной профсоюзной организации



И.П.Кузовкова

для личных нужд женщинам – основным работникам один раз в календарном году (без уменьшения учебной нагрузки) – продолжительностью один календарный день.

38. Наниматель может разделить по договорённости с работником – членом Профсоюза трудовой отпуск на несколько частей, в том числе более двух. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней, а остальные части – не менее 5 календарных дней.

ГЛАВА 11 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

39. Наниматель:

39.1. принимает на себя ответственность за своевременное и полное исполнение обязательств и осуществление мероприятий в соответствии с настоящим Договором.

39.2. обязуется в недельный срок рассматривать представления Профсоюза об имеющихся недостатках в исполнении настоящего Договора и давать мотивированный ответ в письменной форме.

39.3. обязуется применять меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в неисполнении обязательств и положений настоящего Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

40. Должностные лица за неисполнение обязательств по настоящему Договору привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

41. Систематическое неисполнение обязательств по настоящему Договору может быть основанием досрочного расторжения контракта, трудового договора с руководителями и работниками Нанимателя, ответственными за их исполнение.

Профсоюз имеет право обратиться к Министерству культуры Республики Беларусь по поводу прекращения контракта с ректором академии, а по поводу прекращения трудового договора, контракта с работником – к Нанимателю с предложением о расторжении с работниками контракта, трудового договора по вышеуказанным основаниям.

Непринятие мер по устранению выявленных нарушений настоящего Договора по предписанию правоохранительных и контролирующих органов, в том числе комиссии, созданной Сторонами, является дополнительным основанием досрочного расторжения контракта с работником за нарушение возложенных на него трудовых обязанностей.

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

42. Незаконное привлечение работников к ответственности влечёт привлечение должностных лиц к ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

43. За односторонний отказ от ведения коллективных переговоров Наниматель привлекается к ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

44. Представители Нанимателя, виновные в непредоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением настоящего Договора, несут дисциплинарную ответственность.

ГЛАВА 12 КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

45. Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляется Профсоюзом, Нанимателем, постоянно действующей комиссией по разработке и контролю за исполнением Договора.

46. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

47. Стороны обязуются:
создать совместную постоянно действующую комиссию по разработке Договора и контролю за его исполнением;
ежеквартально не позднее 10 числа месяца, следующего за отчётным кварталом, рассматривать ход выполнения настоящего Договора на расширенных заседаниях профсоюзного комитета с участием представителя(ей) Нанимателя.

не реже одного раза в полугодие проводить проверку исполнения настоящего Договора и по её результатам отчитываться за полугодие на общем собрании (конференции) работников.

С докладом о выполнении настоящего Договора выступают ректор академии и председатель Профсоюза, а в их отсутствие – первый проректор и заместитель председателя Профсоюза.

ГЛАВА 13 РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

48. Индивидуальные трудовые споры в соответствии с действующим законодательством в рамках своей компетенции рассматривает комиссия по трудовым спорам Нанимателя.

49. Делопроизводство комиссией по трудовым спорам ведётся в соответствии с Инструкцией по делопроизводству в государственных

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

органах, иных организациях, утверждённой Постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 19.01.2009 № 4.

Заявление работника в комиссию по трудовым спорам регистрируется в канцелярии в журнале регистрации внутренних документов.

На заседаниях комиссии по трудовым спорам ведётся протокол полной формы, который подписывается не позднее следующего дня после заседания комиссии. Порядковая нумерация протоколов заседания комиссии начинается с цифры «1» и является непрерывной и единой. С наступлением нового календарного года порядковая нумерация вновь начинается с единицы.

Совместным решением Профсоюза и Нанимателя при создании комиссии по трудовым спорам назначается ответственный за хранение документации комиссии из числа её членов.

50. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

51. Стороны обязуются делать всё от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения путём переговоров.

52. В случае неисполнения условий настоящего Договора совместным решением Сторон создаётся примирительная комиссия из представителей Нанимателя и Профсоюза.

53. Стороны обязуются:

53.1. назначить в состав примирительной комиссии своих представителей в количестве не более пяти человек (в равном количестве от Нанимателя и Профсоюза).

53.2. на время работы примирительной комиссии её членов освободить от работы с сохранением средней заработной платы.

53.3. производить замену выбывших членов комиссии.

54. Решение примирительной комиссии после утверждения является дополнением к настоящему Договору.

Представитель Нанимателя

Ректор академии



Е.В.Куракина

Представитель работников

Председатель первичной профсоюзной организации



И.П.Кузовкова

Приложение 1
к Коллективному договору
от 27.06.2022

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Учреждение образования
«БЕЛОРУССКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ
АКАДЕМИЯ МУЗЫКИ»

ПОЛОЖЕНИЕ

г. Минск

УТВЕРЖДАЮ

Ректор академии

Е.В.Куракина



об оплате труда

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) является локальным правовым актом учреждения образования «Белорусская государственная академия музыки» (далее – академия) и неотъемлемой частью Коллективного договора академии, разработано на основании пункта 10 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – Указ № 27) в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5), Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», Указом Президента Республики Беларусь от 28 декабря 2017 г. № 467 «Об оплате труда работников бюджетных научных организаций», Указом Президента Республики Беларусь от 25 сентября 2007 г. № 450 «Об установлении надбавок за учёные степени и звания» (далее – Указ № 450), Трудовым кодексом Республики Беларусь, Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14.06.2014 № 575 «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда», Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.07.2013 № 641 «О внебюджетных средствах бюджетных организаций», Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.06.2020 № 342 «Об особенностях оплаты труда и установлении размера единовременной выплаты на оздоровление педагогических работников», Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации

Е.В.Куракина

И.П.Кузовкова

от 03.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования», Постановлением Министерства культуры Республики Беларусь от 13.06.2019 № 32 «Об оплате труда работников в сфере культуры», иными нормативными правовыми актами Республики Беларусь в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления их материальной заинтересованности в конечных результатах своего труда, направлено на стимулирование повышения производительности труда и улучшения качества оказываемых услуг, и определяет размеры и порядок осуществления стимулирующих (кроме премии) и компенсирующих выплат, за исключением размеров и порядка осуществления выплат, определённых нормативными правовыми актами.

Размеры и порядок премирования работников академии определяются Положением о премировании (приложение 2 к Коллективному договору).

2. На выплату заработной платы направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

Средства, полученные от реализации образовательных программ, на установление надбавок работникам проблемной научно-исследовательской лаборатории музыки академии не направляются.

3. В академии устанавливаются повременная форма оплаты труда и повременно-премиальная система оплаты труда. Оплата труда работников академии производится на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и 18-разрядную тарифную сетку.

4. В настоящем Положении используются термины в значениях, определённых Указом № 27 и Трудовым кодексом Республики Беларусь.

5. Приведённые в настоящем Положении пределы числовых значений, в которых указано «до», понимаются «включительно».

ГЛАВА 2


ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

6. Заработной платой работников является вознаграждение за труд (в денежных единицах и (или) натуральной форме), которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от её сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учётом фактически отработанного времени, а также

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации

 Е.В.Куракина

 И.П.Кузовкова

за периоды, включаемые в рабочее время.

Заработная плата работников академии состоит из оклада, стимулирующих и компенсирующих выплат. К стимулирующим выплатам относятся надбавки и премии. К компенсирующим выплатам относятся доплаты.

7. Оклады работников академии определяются путём умножения базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь, на коэффициенты тарифных разрядов тарифной сетки (кратные размеры базовой ставки), без учёта стимулирующих и компенсирующих выплат.

8. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений академии устанавливаются до 3 процентов ниже окладов, установленных соответствующим руководителям.

9. Размер оклада по конкретной должности служащего (профессии рабочего) указывается в штатном расписании академии. При изменении размера базовой ставки размеры окладов работников академии пересматриваются.

10. Начисление заработной платы производится в соответствии со штатным расписанием академии и табелем учёта рабочего времени по утверждённой ректором академии форме, заполняемым руководителями соответствующих структурных подразделений (служб) либо иными работниками структурных подразделений (служб), на которых их руководителями возложено исполнение данных обязанностей. Руководители структурных подразделений (служб) обязаны предоставлять заполненный табель учёта рабочего времени в бухгалтерию не позднее 26 числа текущего месяца. В случае изменений, произошедших за период с 26 по последнее число текущего месяца, в бухгалтерию предоставляется заполненный табель с отметкой «Уточнённый» не позднее первого рабочего дня месяца, следующего за отчётным.

11. Заработная плата, начисленная работнику за работу в нормальных условиях, отработавшему норму продолжительности рабочего времени и выполнившему установленную ему норму труда, не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы.

12. Выплата заработной платы в академии производится в белорусских рублях путём перечисления денежных средств на текущие (расчётные) банковские счета работников в сроки и в порядке, установленные Коллективным договором.


Допускается выплата заработной платы наличными денежными

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

средствами из кассы академии работникам, не успевшим к установленным срокам выплаты заключить договор текущего (расчётного) банковского счёта.

13. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь и иными нормативными правовыми актами. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности нанимателю могут производиться по распоряжению ректора академии в случаях и размере, предусмотренных законодательством.

ГЛАВА 3

РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ И КОМПЕНСИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

14. Надбавки – денежные выплаты поощрительного характера, призванные стимулировать работников академии к достижению более высоких результатов в труде, к повышению своей квалификации и уровня профессионализма.

Доплаты – денежные выплаты, призванные компенсировать воздействие на работника неблагоприятных факторов труда, обусловленных характером работы.

15. Надбавки и доплаты работникам академии устанавливаются (изменяются, отменяются) по решению ректора академии с учётом рекомендаций квалификационных комиссий и оформляются приказом. В приказе указываются: фамилия, собственное имя, отчество работника, которому устанавливается надбавка или доплата, её вид, размер и основание установления, а также при необходимости срок, на который она устанавливается, и иные сведения. С данным приказом работник должен быть ознакомлен под роспись. Руководители соответствующих структурных подразделений (служб), непосредственные руководители работника вправе вносить ректору академии предложения об установлении, изменении размера, отмене надбавок и доплат, за исключением случаев установления, изменения размера, отмены надбавок и доплат по решению комиссий.

Надбавки и доплаты работникам академии максимальными размерами не ограничиваются, кроме случаев, установленных законодательством и настоящим Положением.

16. Стимулирующие и компенсирующие выплаты ректору академии осуществляются в размерах, порядке и условиях, определяемых Министерством культуры Республики Беларусь.

17. В академии устанавливаются следующие виды надбавок:

17.1. за стаж работы в бюджетных организациях;

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

17.2. за стаж работы по специальности – по должностям научных работников проблемной научно-исследовательской лаборатории музыки академии;

17.3. за особые достижения в сфере культуры;

17.4. за характер труда;

17.5. за высокие профессиональные и творческие достижения в работе, сложность и напряжённость труда;

17.6. за специфику работы в сфере образования;

17.7. за учёные степени и учёные звания;

17.8. за специфику работы в бюджетных научных организациях – работникам проблемной научно-исследовательской лаборатории музыки академии;

17.9. за важность выполняемой работы – работникам проблемной научно-исследовательской лаборатории музыки академии;

17.10. за вклад работника в развитие бюджетной научной организации – работникам проблемной научно-исследовательской лаборатории музыки академии;

17.11. за выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и опытно-технологических работ и (или) производство научно-технической продукции на экспорт – работникам проблемной научно-исследовательской лаборатории музыки академии.

18. В академии устанавливаются следующие виды доплат:

18.1. за каждый час работы в ночное время;

18.2. за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объёма работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией;

18.3. за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

19. Размер надбавки за характер труда педагогическим работникам устанавливается:

за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями – в зависимости от объёма работы;

за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период – в зависимости от объёма работы;

Ректор академии



Е.В.Куракина

Председатель первичной профсоюзной организации



И.П.Кузовкова

за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – в зависимости от объёма работы;

за работу с одарёнными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) – в зависимости от объёма работы и уровня мероприятия;

за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий – в зависимости от длительности и уровня мероприятия;

на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьёй 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании – в зависимости от длительности и объёма работы;

за работу с иностранными обучающимися – в зависимости от объёма работы;

за кураторство учебной группой – в зависимости от количества курируемых учебных групп и количества обучающихся в учебной группе;

за разработку учебно-программной документации на иностранном языке – в зависимости от объёма работы;

за профориентационную работу и работу по взаимодействию с организациями – заказчиками кадров – в зависимости от объёма работы.

Распределение средств, предусмотренных на установление надбавок за характер труда педагогическим работникам, и определение конкретных размеров надбавок в пределах, установленных законодательством, осуществляет комиссия по надбавкам. В состав комиссии по надбавкам входят проректоры по основной деятельности, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, начальник отдела кадров, ведущий юрисконсульт.

Деканы и руководители иных структурных подразделений академии вправе подавать в комиссию по надбавкам предложения о размерах надбавок подчинённым им педагогическим работникам.

20. В целях стимулирования интеллектуально-творческого труда, укрепления научно-педагогического потенциала страны и повышения его роли в инновационном развитии экономики в соответствии с Указом № 450 ежегодно не позднее 15 января устанавливаются ежемесячные

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

надбавки работникам академии, имеющим учёные степени и (или) учёные звания:

с учётом вклада в подготовку высококвалифицированных кадров, науку и инновационное развитие страны – ректору академии, проректорам по основной деятельности, деканам, заведующим кафедрами, профессорско-преподавательскому составу (профессора, доценты, старшие преподаватели, преподаватели (ассистенты), преподаватели-стажёры);

с учётом вклада в науку и инновационное развитие страны – научным работникам научных структурных подразделений (научно-исследовательский отдел и проблемная научно-исследовательская лаборатория музыки);

с учётом вклада в инновационное развитие страны – иным работникам.

Решение о назначении надбавок принимается ректором академии на основании решения комиссии по назначению надбавок за учёные степени и учёные звания.

Вклад работника в подготовку высококвалифицированных кадров, науку и инновационное развитие страны оценивается комиссией по назначению надбавок за учёные степени и учёные звания на основании отчёта за предыдущий календарный год по установленной в академии форме, предоставляемого работником в комиссию ежегодно не позднее 5 января.

Лицами, работающими в академии на основной работе и по совместительству, отчёт предоставляется в комиссию отдельно по основной работе и по совместительству.

Решение о назначении надбавок за учёные степени и учёные звания лицам принятым на работу после 15 января, а также лицам, которым присуждена учёная степень или присвоено учёное звание после указанной даты, принимает ректор академии на основании решения комиссии по назначению надбавок за учёные степени и учёные звания и отчёта работника за предыдущий календарный год по установленной форме.

При принятии решении о назначении надбавок члену комиссии по назначению надбавок за учёные степени и учёные звания он не принимает участия в голосовании.

Надбавки за учёные степени и учёные звания назначаются в размере пропорционально размеру штатной единицы и выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени (объёму выполняемых работ).

Ректор академии

Председатель первичной профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

21. Утверждение персонального состава и распределение обязанностей между членами комиссий (председатель, заместитель председателя и секретарь), указанных в пунктах 19 и 20 настоящего Положения (далее – комиссия), осуществляется приказом ректора академии.

Заседания комиссии проводятся по мере необходимости. Комиссия принимает решения путём открытого голосования простым большинством голосов присутствующих на заседании. При равенстве голосов принятым считается решение, за которое проголосовал председательствующий на заседании. Решение комиссии оформляется протоколом и является правомочными, если на заседании присутствовало более половины состава комиссии.

Протокол заседания комиссии подписывается председательствующим на заседании и секретарём комиссии, утверждается ректором академии и является основанием для издания приказа о назначении соответствующих надбавок. Каждому протоколу присваивается порядковый номер. Порядковая нумерация протоколов начинается с цифры «1» и в течение календарного года является непрерывной и единой. С наступлением нового календарного года нумерация протоколов вновь начинается с единицы.

Председатель комиссии:

определяет время проведения заседаний комиссии;

открывает и ведёт заседания комиссии;

председательствует на заседаниях комиссии;

утверждает повестку дня заседания комиссии;

ставит на голосование в порядке поступления предложения членов комиссии;

следит за соблюдением порядка присутствующими на заседаниях комиссии;

выполняет иные функции в соответствии с настоящим Положением.

В случае отсутствия председателя комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя.

Секретарь комиссии:

обеспечивает организацию заседаний комиссии;

оформляет и обеспечивает регистрацию протоколов заседаний комиссии;

формирует повестки дня заседаний комиссии и представляет их на утверждение председателю комиссии;

Ректор академии



Е.В.Куракина

Председатель первичной
профсоюзной организации



И.П.Кузовкова

контролирует процесс подготовки материалов по вопросам повестки дня заседания комиссии;

исполняет иные распоряжения и указания председателя комиссии; выполняет иные функции в соответствии с настоящим Положением.

Члены комиссии:

участвуют в заседаниях комиссии;

вносят предложения для обсуждения на заседаниях комиссии;

голосуют по вопросам повестки дня в соответствии с настоящим Положением;

соблюдают порядок на заседаниях комиссии;

исполняют распоряжения и указания председателя комиссии;

выполняют иные функции в соответствии с настоящим Положением.

Член комиссии не вправе передавать иному лицу свои полномочия на участие в её деятельности.

Председатель, заместитель председателя, секретарь и члены комиссии за свою деятельность несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

22. Внесшим значительный вклад в развитие науки, образования, культуры, молодёжной политики руководителям и специалистам академии, участвующим в научных исследованиях, инновационных проектах в соответствии с приоритетными направлениями научной, научно-технической и инновационной деятельности, молодёжных проектах, в качестве стимулирующей выплаты могут быть предоставлены сроком на один год гранты Президента Республики Беларусь в соответствующей сфере в порядке, установленном Указом Президента Республики Беларусь от 13 сентября 2013 г. № 425 «О грантах Президента Республики Беларусь в сферах науки, образования, здравоохранения, культуры, молодёжной политики».

23. Ректором академии в соответствии с Декретом № 5, законодательством, локальными правовыми актами академии, а также решением Министерства культуры Республики Беларусь или уполномоченного им органа работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, могут быть установлены дополнительные выплаты стимулирующего характера без ограничения их размера за счёт средств от приносящей доходы деятельности, остающихся в распоряжении академии после уплаты обязательных платежей в бюджет.

Представитель Нанимателя

Ректор академии



Е.В.Куракина

27.06.2022

Представитель работников

Председатель первичной профсоюзной организации



И.П.Кузовкова

27.06.2022

Приложение 2
к Коллективному договору
от 27.06.2022

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Учреждение образования
«БЕЛОРУССКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ
АКАДЕМИЯ МУЗЫКИ»

ПОЛОЖЕНИЕ

г. Минск

УТВЕРЖДАЮ

Ректор академии

Е.В.Куракина



6 .2022

о премировании

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение о премировании (далее – Положение) является локальным правовым актом учреждения образования «Белорусская государственная академия музыки» (далее – академия) и неотъемлемой частью Коллективного договора академии, разработано на основании пункта 3 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5), Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», Указом Президента Республики Беларусь от 28 декабря 2017 г. № 467 «Об оплате труда работников бюджетных научных организаций», Трудовым кодексом Республики Беларусь, Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.07.2013 № 641 «О внебюджетных средствах бюджетных организаций», Типовым положением о стимулировании снижения себестоимости продукции (работ, услуг), утверждённым постановлением Министерства экономики Республики Беларусь, Министерства труда Республики Беларусь от 15.03.2000 № 46/35, нормативными правовыми актами Министерства культуры Республики Беларусь и Министерства образования Республики Беларусь, иными нормативными правовыми актами Республики Беларусь и определяет порядок и условия выплаты премий работникам академии.

2. Премирование каждого работника не является обязанностью академии и осуществляется в целях повышения эффективности трудовой деятельности, улучшения качества результатов труда работников академии, а также снижения материальных затрат при выпуске

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации

Е.В.Куракина

И.П.Кузовкова

продукции, выполнении работ и оказании услуг.

3. На выплату премий направляются:

средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства от приносящей доходы деятельности (внебюджетные средства) академии в размере 20 процентов от суммы окладов работников;

неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;

иные средства, не запрещённые законодательством.

Средства, полученные от реализации образовательных программ, на премирование работников проблемной научно-исследовательской лаборатории музыки академии не направляются.

4. На выплату единовременных премий к праздничным дням и дополнительных поощрительных премий работникам академии могут быть использованы средства от приносящей доходы деятельности, остающиеся в распоряжении академии после уплаты налогов, сборов (пошлин) и иных обязательных платежей.

5. Приведённые в настоящем Положении пределы числовых значений, в которых указано «до», понимаются «включительно».

ГЛАВА 2

УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

6. В академии осуществляются следующие виды премирования:

премии, характеризующие деловые качества работников (по результатам труда);

единовременные премии к праздничным дням;

дополнительные поощрительные премии.

7. Премии могут быть назначены основным работникам академии за:

7.1. добросовестное исполнение своих должностных обязанностей и (или) выполнение индивидуального плана работы за месяц и за календарный год;

7.2. экономию материальных ресурсов по итогам квартала.

8. Основным работникам академии могут быть назначены единовременные премии к следующим праздничным дням:

8.1. ко Дню защитников Отечества и Вооружённых Сил Республики Беларусь (23 февраля) – мужчинам;

8.2. ко Дню женщин (8 марта) – женщинам;

8.3. к Международному дню музыки (International Music Day) (1 октября)¹.

¹ отмечается с 1975 года, учреждён в 1973 году по инициативе Международного музыкального совета (ИМС) при ЮНЕСКО на 15-й Генеральной ассамблее ИМС в Лозанне.

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

9. Дополнительные поощрительные премии могут быть назначены как основным работникам, так и работающим по совместительству, за:

9.1. достижения в образовательной, воспитательной, творческой, научной, методической или хозяйственной деятельности;

9.2. выполнение особо важных заданий и поручений;

9.3. выполнение обязанностей общественных инспекторов по охране труда – по представлению председателя первичной профсоюзной организации (его заместителя).

10. Ректором академии в соответствии с Декретом № 5, законодательством, локальными правовыми актами академии, а также решением Министерства культуры Республики Беларусь или уполномоченного им органа, работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, могут быть установлены дополнительные выплаты стимулирующего характера без ограничения их размера за счёт средств от приносящей доходы деятельности, остающихся в распоряжении академии после уплаты обязательных платежей в бюджет.

ГЛАВА 3

ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ, НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ

11. Для премирования работников проректоры и руководители структурных подразделений (служб) академии ежемесячно не позднее 20 числа месяца подают в комиссию по премированию и оказанию материальной помощи (далее – комиссия) представления.

12. Распределение средств, предусмотренных на выплату премий, осуществляет комиссия. В состав комиссии входят проректоры, главный бухгалтер, начальник отдела кадров, представитель первичной организации профессионального союза работников. Иные работники академии включаются в состав комиссии по усмотрению ректора академии. Утверждение персонального состава и распределение обязанностей между членами комиссии (председатель, заместитель председателя и секретарь) осуществляется приказом ректора академии.

13. Заседания комиссии проводятся по необходимости, но не реже одного раза в месяц. Комиссия принимает решения путём открытого голосования простым большинством голосов. При равенстве голосов принятым считается решение, за которое проголосовал председательствующий на заседании. Решения комиссии оформляются в виде протокола и являются правомочными, если на заседании присутствовало не менее 2/3 её состава. Решения комиссии являются основанием для издания приказа о премировании.

Ректор академии



Е.В.Куракина

Председатель первичной
профсоюзной организации



И.П.Кузовкова

Протокол заседания комиссии подписывается председательствующим на заседании и секретарём комиссии. Каждому протоколу заседания комиссии присваивается порядковый номер. Порядковая нумерация протоколов начинается с цифры «1» и в течение календарного года является непрерывной и единой. С наступлением нового календарного года нумерация протоколов заседания комиссии вновь начинается с единицы.

14. Комиссия определяет конкретные размеры премий работникам академии в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда. Премии максимальными размерами не ограничиваются.

В качестве параметров оценки личного трудового вклада работников академии используются показатели объёма выполняемых работ, их напряжённость, качество и уровень организации труда, производственная и творческая активность, исполнительская и трудовая дисциплина, в том числе соблюдение правил внутреннего трудового распорядка. Для руководителей структурных подразделений (служб) дополнительным параметром оценки личного трудового вклада являются итоги работы подразделения (службы) в истёкшем периоде в целом. За счёт средств от приносящей доходы деятельности работники премируются с учётом их вклада в осуществление данной деятельности.

Стимулирование работников аппарата управления, служб и других функциональных подразделений академии осуществляется по основным показателям премирования, отражающим как результаты работы данного подразделения (службы), так и академии в целом.

15. Премии работникам академии за экономию материальных ресурсов, добросовестное исполнение своих должностных обязанностей и (или) выполнение индивидуального плана работы, как правило, назначаются в процентах к окладу, рассчитанному в установленном законодательстве порядке. Единовременные премии к праздничным дням и дополнительные поощрительные премии, как правило, назначаются в твёрдой сумме.

16. Премии работникам академии за экономию материальных ресурсов, добросовестное исполнение своих должностных обязанностей и (или) выполнение индивидуального плана работы начисляются в последнем месяце отчётного периода за фактически отработанное время в порядке, определяемом настоящим Положением.

17. Премии за отчётный период (месяц, квартал, календарный год) работникам академии выплачиваются, как правило, не позднее месячного срока после окончания отчётного периода, в дни, установленные для выплаты заработной платы в академии.

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

18. По решению комиссии может быть выплачена премия работникам, не отработавшим полный месяц (в связи с приёмом на работу, переводом, увольнением).

ГЛАВА 4 СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА И ЛИШЕНИЕ ПРЕМИИ

19. Начисленная (выплаченная) работнику академии премия может быть повышена или понижена на основе общей оценки работы того или иного работника в соответствии с условиями и показателями премирования.

20. Основаниями для снижения премий работникам академии являются:

20.1. нарушение технологических режимов, регламентов, инструкций, что привело к снижению качества продукции, порче материалов, поломке инструмента, приспособлений и оборудования;

20.2. аварии механизмов, машин, оборудования в результате нарушения правил эксплуатации и ухода за ними;

20.3. утрата или порча товароматериальных ценностей в результате нарушения правил учёта и хранения;

20.4. представление недостоверной информации;

20.5. низкое качество работы;

20.6. нарушение правил по технике безопасности, охране труда, противопожарных и санитарных норм и правил;

20.7. опоздание на работу, преждевременный уход с работы, а также самовольное оставление рабочего места;

20.8. невыполнение приказов и распоряжений ректора академии, проректоров, непосредственного руководителя;

20.9. невыполнение или ненадлежащее (несвоевременное, некачественное) выполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;

20.10. несоблюдение чистоты и культуры поведения на рабочем месте (на территории академии).

21. Работники академии лишаются премии за:

21.1. прогул (в т.ч. отсутствие на работе более трёх часов в течение рабочего дня) без уважительной причины;

21.2. появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств на рабочем месте в рабочее время;

21.3. совершение по месту работы хищения имущества нанимателя,

Ректор академии



Е.В.Куракина

Председатель первичной
профсоюзной организации



И.П.Кузовкова

установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

21.4. использование государственного имущества не в служебных целях;

21.5. участие в забастовке, которая признана судом незаконной. В этом случае лишение премии производится на срок не менее трёх месяцев.

22. Снижение размера или лишение премии производится по представлению руководителя структурного подразделения (службы), непосредственного руководителя за период, в котором было совершено (обнаружено) упущение в работе, и оформляется приказом ректора академии с обязательным указанием причин.

При обнаружении фактов изготовления (реализации) некачественной продукции рабочие, руководители и специалисты академии, по вине которых допущено её изготовление (реализация), лишаются премии полностью или частично за те месяцы, когда выявлены эти факты, независимо от привлечения этих работников в установленном порядке к дисциплинарной или другим видам ответственности.

Лица, виновные в приписках и искажениях в отчётности, лишаются премии на срок до одного года, начиная с того расчётного периода, в котором эти нарушения были обнаружены.

23. Работник академии может быть лишён премии либо ему может быть снижен размер премии, если доказана вина данного работника в совершении тех действий, за которые настоящим Положением предусмотрено лишение (снижение) премии.

24. Лишение премии работника академии не может служить основанием для наложения на него в случае нарушения правил внутреннего трудового распорядка дисциплинарного взыскания, а также для привлечения его в установленном порядке к материальной ответственности.

25. Лишение премий работников академии, совершивших дисциплинарный проступок, производится независимо от применения к ним мер дисциплинарного взыскания (часть четвёртая статьи 198 Трудового кодекса Республики Беларусь).

26. В соответствии с Декретом № 5 наниматель вправе применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев.

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

Данная мера дисциплинарной ответственности может применяться совершившим дисциплинарный проступок к работникам ректором академии самостоятельно или по письменному требованию:

Министерства культуры Республики Беларусь или Министерства образования Республики Беларусь;

Минского городского исполнительного комитета;

иного уполномоченного в соответствии с законодательством на проведение проверок государственного органа (организации).

ГЛАВА 5

ПРЕМИРОВАНИЕ РЕКТОРА АКАДЕМИИ

27. Премирование ректора академии производится в размерах, порядке и на условиях, установленных Министерством культуры Республики Беларусь, как за счёт бюджетных ассигнований, так и за счёт средств от приносящей доходы деятельности академии.

Представитель Нанимателя

Ректор академии



Е.В.Куракина

Представитель работников

Председатель первичной профсоюзной организации



И.П.Кузовкова

Приложение 3
к Коллективному договору
от 27.06.2022

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Учреждение образования
«БЕЛОРУССКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ
АКАДЕМИЯ МУЗЫКИ»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор академии

Е.В.Куракина

ПОЛОЖЕНИЕ

г. Минск



.2022

об оказании материальной
помощи и осуществлении
единовременной выплаты
на оздоровление


ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оказании материальной помощи и осуществлении единовременной выплаты на оздоровление (далее – Положение) является локальным правовым актом учреждения образования «Белорусская государственная академия музыки» (далее – академия) и неотъемлемой частью Коллективного договора академии, разработано на основании пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 28 декабря 2017 г. № 467 «Об оплате труда работников бюджетных научных организаций», статьями 182, 269 и 342 Трудового кодекса Республики Беларусь, Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.07.2013 № 641 «О внебюджетных средствах бюджетных организаций», Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.06.2020 № 342 «Об особенностях оплаты труда и установлении размера единовременной выплаты на оздоровление педагогических работников», иными нормативными правовыми актами в целях содействия социальной защищённости работников академии, а также адресности и обоснованности предоставления материальной помощи нуждающимся работникам академии, и определяет размеры, порядок и условия оказания материальной помощи работникам академии.

2. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление и оказание материальной помощи направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации


Е.В.Куракина


И.П.Кузовкова

из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь. Средства, полученные от реализации образовательных программ, на оказание материальной помощи работникам проблемной научно-исследовательской лаборатории музыки академии не направляются.

3. Материальная помощь оказывается при наличии средств, предусмотренных на её выплату. Материальная помощь работникам академии, за исключением работников проблемной научно-исследовательской лаборатории музыки академии, оказывается ежегодно как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями, с направлением на эти цели средств в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов этих работников. Материальная помощь работникам проблемной научно-исследовательской лаборатории музыки академии (в том числе на оздоровление) оказывается ежегодно с направлением на эти цели средств в размере до 0,4 годовой суммы окладов работников проблемной научно-исследовательской лаборатории музыки.

4. При необходимости на оказание материальной помощи в случаях, установленных подпунктами 7.12 и 7.14 пункта 7 настоящего Положения могут быть использованы средства от приносящей доходы деятельности, остающиеся в распоряжении академии после уплаты налогов, сборов (пошлин) и иных обязательных платежей.

5. Приведённые в настоящем Положении пределы числовых значений, в которых указано «до», понимаются «включительно».

ГЛАВА 2

ПОРЯДОК И ОСНОВАНИЯ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

6. Материальная помощь оказывается на основании приказов ректора академии основным работникам академии.

В случаях, предусмотренных подпунктами 7.10 и 7.13 пункта 7 настоящего Положения, материальная помощь может быть оказана работникам, работающим в академии по совместительству.

В случаях и в порядке, предусмотренных настоящим Положением, материальная помощь может быть также оказана лицам, не являющимся работниками академии (близким родственникам или членам семьи работника, в том числе работающего по совместительству, или неработающего пенсионера из числа основных работников).

7. Материальная помощь в академии оказывается:

7.1. в связи с непредвиденными материальными затруднениями ввиду наводнения, пожара, землетрясения, иных стихийных бедствий,

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации


_____ Е.В.Куракина


_____ И.П.Кузовкова

хищения, уничтожения или повреждения имущества работника, жилищного строительства, аренды жилого помещения или найма арендного жилья, длительного и (или) дорогостоящего лечения и т.п. – не более двух раз в календарном году в размере до 30 (Тридцати) базовых величин в год (суммарно) на основании документов, подтверждающих указанные обстоятельства;

7.2. к Новому году (1 и 2 января) – до 5 (Пяти) базовых величин;

7.3. один раз в календарном году для закупки сельскохозяйственной продукции – в размере от 1 (Одной) до 5 (Пяти) базовых величин;

7.4. к юбилейной дате работника (50 лет, 60 лет, 70 лет и далее каждые 5 лет) – в размере 5 (Пяти) базовых величин;

7.5. в связи с рождением (усыновлением, удочерением) ребёнка единовременно одному из родителей (усыновителей) на основании свидетельства о рождении, решения суда об усыновлении (удочерении) ребёнка в размере:

10 (Десять) базовых величин при рождении (усыновлении, удочерении) первого ребёнка;

15 (Пятнадцать) базовых величин при рождении (усыновлении, удочерении) второго ребёнка;

20 (Двадцать) базовых величин при рождении (усыновлении, удочерении) третьего ребёнка и последующих детей.

7.6. один раз в календарном году для приобретения путёвок в детские лагеря и детские санатории многодетным семьям и работникам, воспитывающим ребёнка (детей) в возрасте до 18 лет в одиночку, – в размере до 20 (Двадцати) базовых величин – на основании свидетельства о рождении, решения суда об установлении усыновления (удочерения) ребёнка, удостоверения многодетной семьи, документов, подтверждающих воспитание ребёнка (детей) в одиночку, копии путёвки либо справки о её стоимости;

7.7. для приобретения санаторно-курортных путёвок – в размере от 5 (Пяти) до 10 (Десяти) базовых величин, но не более стоимости путёвки на основании её копии либо справки о её стоимости;


7.8. для приобретения необходимых медикаментов работающим инвалидам, получившим профессиональное заболевание или повреждение здоровья в академии – в размере до 50 процентов стоимости медикаментов на основании и документов, подтверждающих их приобретение и медицинского заключения или иного документа, подтверждающего необходимость приобретения медикаментов;

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

7.9. для оплаты первого среднего специального и (или) первого высшего образования в очной (дневной) форме получения образования детей работника один раз в календарном году одному из родителей (усыновителей) – в размере до 20 (Двадцати) базовых величин на каждого получающего указанное образование ребёнка, но не более стоимости образования – на основании свидетельства о рождении ребёнка, справки учреждения образования о получении образования на условиях оплаты с указанием сведений о том, что соответствующее образование получается впервые в очной (дневной) форме получения образования, и документов, подтверждающих стоимость образования и внесение оплаты за обучение;

7.10. уволенным после прохождения срочной военной службы, альтернативной службы и принятым на прежнее место работы в академию одновременно в размере одной минимальной заработной платы;

7.11. в случае смерти близкого родственника (здесь и далее – супруг (супруга), а также родители, дети, усыновители, усыновлённые, родные братья и сёстры) или члена семьи (здесь и далее – родственники, нетрудоспособные иждивенцы и иные лица, проживающие совместно с работником и ведущие общее хозяйство), – в размере 20 (Двадцати) базовых величин – на основании свидетельства о смерти близкого родственника или члена семьи, а также:

для близких родственников – документов, подтверждающих родство (свидетельство о рождении, свидетельство о заключении брака, решение суда об усыновлении (удочерении) и т.п.);

для членов семьи, не являющихся близкими родственниками – документов, подтверждающих родство (свидетельство о рождении и т.п.), совместное проживание (справка о занимаемом жилом помещении и составе семьи) или нахождение на иждивении;

7.12. в случае смерти основного работника, а также неработающего пенсионера из числа основных работников, вышедших на пенсию в период работы в академии (за исключением тех, с кем трудовой договор расторгнут на основании пунктов 4, 6 – 11 статьи 42, пункта 5 статьи 44 и статьи 47 (кроме пункта 1¹ части первой) Трудового кодекса Республики Беларусь), одному из его близких родственников или членов семьи, – в размере 20 (Двадцати) базовых величин – на основании свидетельства о смерти работника или неработающего пенсионера, а также:

для близких родственников – документа, удостоверяющего личность, и документов подтверждающих родство (свидетельство о рождении, свидетельство о заключении брака, решение суда об усыновлении (удочерении) и т.п.);

Ректор академии



Е.В.Куракина

Председатель первичной профсоюзной организации



И.П.Кузовкова

для членов семьи, не являющихся близкими родственниками – документа, удостоверяющего личность, и документов, подтверждающих родство (свидетельство о рождении и т.п.), совместное проживание (справка о занимаемом жилом помещении и составе семьи) или нахождение на иждивении;

7.13. работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве (в академии) или профессионального заболевания по вине нанимателя (академии), – единовременно в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности – на основании медицинского заключения о потере трудоспособности;

7.14. одному из близких родственников или членов семьи погибшего по вине нанимателя (академии) на производстве (в академии) работника единовременно в размере не менее 10 (Десяти) годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующему несчастному случаю – на основании свидетельства о смерти работника, а также:

для близких родственников – документа, удостоверяющего личность, и документов подтверждающих родство (свидетельство о рождении, свидетельство о заключении брака, решение суда об усыновлении (удочерении) и т.п.);

для членов семьи, не являющихся близкими родственниками – документа, удостоверяющего личность, и документов, подтверждающих родство, совместное проживание (справка о занимаемом жилом помещении и составе семьи) или нахождение на иждивении.

ГЛАВА 3

ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ И ЕЁ ВЫПЛАТЫ

8. Распределение средств, предназначенных для выплаты материальной помощи, осуществляет постоянно действующая комиссия по премированию и оказанию материальной помощи (далее – комиссия). Состав комиссии и порядок её работы устанавливается положением о премировании. Решения комиссии утверждаются ректором академии и являются основанием для издания приказа об оказании материальной помощи.

9. Для принятия решения об оказании материальной помощи в комиссию (секретарю комиссии) подаётся письменное заявление работника (иного лица, имеющего право на материальную помощь в соответствии с настоящим Положением) об оказании ему материальной

Ректор академии



Е.В.Куракина

Председатель первичной профсоюзной организации



И.П.Кузовкова

помощи либо представление руководителя структурного подразделения (службы) или непосредственного руководителя работника (за исключением оказания материальной помощи в случаях, предусмотренных подпунктами 7.2 – 7.4 пункта 7 настоящего Положения), с предоставлением документов, указанных в подпунктах 7.1, 7.5 – 7.14 пункта 7 настоящего Положения и подтверждающих наличие оснований для оказания материальной помощи. Заявления (представления) об оказании материальной помощи без документов, подтверждающих основания её оказания, комиссией (секретарём комиссии) не принимаются. В случае если подтверждающие наличие оснований для оказания материальной помощи документы не могут быть приобщены к заявлению (свидетельство о рождении, о смерти, заключении брака, решение суда и т.п.) секретарь комиссии делает их копии и приобщает их к заявлению работника (иного лица, имеющего право на материальную помощь в соответствии с настоящим Положением), а документы возвращает заявителю.

10. Выплачиваемая в случаях, предусмотренных подпунктами 7.13 и 7.14 пункта 7 настоящего Положения, материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определённой в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

11. Работникам с неполным рабочим временем выплата материальной помощи в случаях, предусмотренных подпунктами 7.2 – 7.4 пункта 7 настоящего Положения, осуществляется пропорционально размеру штатной единицы работника.

12. В случаях, когда конкретный размер материальной помощи не определён настоящим Положением, её размер определяется по решению комиссии на основании поданных документов с учётом даты подачи заявления.

Если иное не предусмотрено настоящим Положением, количество выплат конкретному работнику материальной помощи по одному основанию в календарном году и её размеры не ограничиваются.

В случаях, когда размер материальной помощи установлен в базовых величинах, выплата материальной помощи осуществляется исходя из размера базовой величины, установленного на дату проведения заседания комиссии.

13. Материальная помощь выплачивается работникам академии, как правило, не позднее месячного срока после её начисления, в дни, установленные для выплаты заработной платы в академии. Выплата

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

материальной помощи в декабре осуществляется не позднее 31 декабря.

ГЛАВА 4

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

14. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется основным работникам академии ежегодно (один раз в календарном году) при уходе в трудовой отпуск (при разделении отпуска на части – при предоставлении одной из частей отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней) на основании приказа о предоставлении трудового отпуска (его части), если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь, из расчёта 1 оклада.

Основным работникам с неполным рабочим временем единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально размеру штатной единицы работника. Педагогическим работникам, которым устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки за ставку, единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчёта 1 оклада с учётом педагогической (учебной) нагрузки.

Единовременная выплата на оздоровление основным работникам из числа профессорско-преподавательского состава и концертмейстеров осуществляется на основании приказа о предоставлении трудового отпуска (его части продолжительностью не менее 14 календарных дней) в летнее время.

15. Размер оклада, из которого рассчитывается единовременная выплата на оздоровление, определяется в соответствии с законодательством на дату издания приказа о предоставлении трудового отпуска (его части). При изменении размера оклада в последующем перерасчёт размера единовременной выплаты на оздоровление не производится.

ГЛАВА 5

ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ И ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ РЕКТОРУ АКАДЕМИИ

16. Оказание материальной помощи ректору академии производится по основаниям, в размерах и на условиях, предусмотренных настоящим Положением для работников академии, в порядке, установленном Министерством культуры Республики Беларусь, как за счёт бюджетных

Ректор академии

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина



И.П.Кузовкова

ассигнований, так и за счёт средств от приносящей доходы деятельности академии.

17. Единовременная выплата на оздоровление ректору академии осуществляется в размере, порядке и на условиях, установленных Министерством культуры Республики Беларусь.

Представитель Нанимателя

Ректор академии



Е.В.Куракина

06.2022

Представитель работников

Председатель первичной профсоюзной организации



И.П.Кузовкова

06.2022

Приложение 4
к Коллективному договору
от 27.06.2022

МІНІСТЭРСТВА КУЛЬТУРЫ РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ

Установа адукацыі
«БЕЛАРУСКАЯ ДЗЯРЖАЎНАЯ
АКАДЭМІЯ МУЗЫКІ»

ПЕРАЛІК

г. Мінск

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Учреждение образования
«БЕЛОРУССКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ
АКАДЕМИЯ МУЗЫКИ»

ПЕРЕЧЕНЬ

г. Минск

должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

Настоящий Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, разработан на основании статьи 405 Трудового кодекса Республики Беларусь с учётом Примерного перечня должностей служащих и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, утверждённого Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 № 764 «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, и примерного договора о полной индивидуальной материальной ответственности», является локальным правовым актом учреждения образования «Белорусская государственная академия музыки» (далее – академия) и неотъемлемой частью Коллективного договора академии.

Должности работников, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

Руководители:

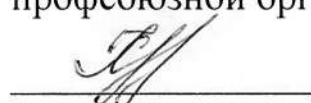
1. Декан.
2. Заведующий аспирантурой.
3. Заведующий канцелярией.
4. Заведующий кабинетом традиционных музыкальных культур.

Ректор академии



Е.В.Куракина

Председатель первичной
профсоюзной организации



И.П.Кузовкова

5. Заведующий мастерской по настройке и ремонту музыкальных инструментов.
6. Заведующий научно-исследовательским отделом.
7. Заведующий общежитием.
8. Заведующий подготовительным отделением.
9. Заведующий проблемной научно-исследовательской лабораторией музыки.
10. Заведующий редакционно-издательским отделом.
11. Заведующий сектором охраны труда и пожарной безопасности.
12. Заведующий учебной лабораторией звукозаписи.
13. Начальник отдела информационных технологий.
14. Начальник отдела концертных и специальных творческих проектов.
15. Начальник отдела материально-технического обеспечения.
16. Начальник отдела международных связей.
17. Начальник отдела по воспитательной работе с молодёжью.
18. Начальник учебно-методического отдела.
19. Проректор по административно-хозяйственной работе.
20. Руководитель оперной студии.

Специалисты, другие служащие, рабочие:

21. Ведущий инженер-энергетик.
22. Ведущий инженер по охране труда.
23. Водитель автомобиля.
24. Делопроизводитель.
25. Кастелянша.
26. Кладовщик.
27. Комендант.
28. Костюмер.
29. Методист учебно-методического отдела.
30. Методист факультета повышения квалификации и переподготовки.
31. Настройщик клавишных инструментов.
32. Оператор копировально-множительных аппаратов.
33. Подсобный рабочий.
34. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений.
35. Слесарь-сантехник.
36. Специалист по организации закупок.
37. Специалист по пожарной безопасности.

Ректор академии



Е.В.Куракина

Председатель первичной профсоюзной организации



И.П.Кузовкова

38. Специалист факультета повышения квалификации и переподготовки.
39. Столяр.
40. Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

Работы, выполняемые работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

1. по приёму на хранение материальных ценностей;
2. по обработке, хранению, отпуску материальных ценностей в камерах хранения, кладовых и гардеробах;
3. по выдаче (приёму) материальных ценностей лицам, находящимся в общежитиях;
4. по приёму от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их сохранению и выполнению других операций с ними;
5. по выдаче напрокат населению предметов культурно-бытового назначения;
6. по приёму и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных и денежных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче).

Представитель Нанимателя

Ректор академии



Е.В.Куракина

Представитель работников

Председатель первичной профсоюзной организации



И.П.Кузовкова

Приложение 5
к Коллективному договору
от 27.06.2022

МІНІСТЭРСТВА КУЛЬТУРЫ РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ

Установа адукацыі
«БЕЛАРУСКАЯ ДЗЯРЖАЎНАЯ
АКАДЭМІЯ МУЗЫКІ»

ПЕРАЛІК

г. Мінск

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Учреждение образования
«БЕЛОРУССКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ
АКАДЕМИЯ МУЗЫКИ»

ПЕРЕЧЕНЬ

г. Минск

должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о коллективной (бригадной) материальной ответственности

Настоящий Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о коллективной (бригадной) материальной ответственности, разработан на основании статьи 406 Трудового кодекса Республики Беларусь с учётом Примерного перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, утверждённого Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 14.04.2000 № 54 «Об утверждении Положения о коллективной (бригадной) материальной ответственности, Примерного перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, Примерного договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности», является локальным правовым актом учреждения образования «Белорусская государственная академия музыки» (далее – академия) и неотъемлемой частью Коллективного договора академии.

Должности работников, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о коллективной (бригадной) материальной ответственности

Нотно-научная библиотека

Руководители:

1. Заведующий нотно-научной библиотекой.
2. Заведующий отделом комплектования и научной обработки.
3. Заведующий отделом обслуживания.

Ректор академии



Е.В.Куракина

Председатель первичной
профсоюзной организации



И.П.Кузовкова

Специалисты:

4. Библиограф.
5. Библиотекарь.

Работы, выполняемые работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности

1. по выполнению кассовых операций;
2. по приёму от населения всех видов платежей и выплата денег через кассу;
3. по приёму на хранение, обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на складах, камерах хранения, кладовых и гардеробах;
4. по приёму от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их сохранению и выполнению других операций с ними;
5. по выдаче напрокат населению предметов культурно-бытового назначения;
6. по приёму и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных и денежных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче);
7. по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов и других знаков, предназначенных для расчётов населения за услуги.

Представитель Нанимателя

Ректор академии

Е.В.Куракина



Представитель работников

Председатель первичной профсоюзной организации

И.П.Кузовкова



Приложение 6
к Коллективному договору
от 27.06.2022

МІНІСТЭРСТВА КУЛЬТУРЫ РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ

Установа адукацыі
«БЕЛАРУСКАЯ ДЗЯРЖАЎНАЯ
АКАДЭМІЯ МУЗЫКІ»

ПЕРАЛІК

г. Мінск

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Учреждение образования
«БЕЛОРУССКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ
АКАДЕМИЯ МУЗЫКИ»

ПЕРЕЧЕНЬ

г. Минск

должностей работников
с ненормированным рабочим днём

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, календарных дней
1.	Проректор по административно-хозяйственной работе	6
2.	Проректор по безопасности, режиму и кадрам	6
3.	Главный бухгалтер	6
4.	Заместитель главного бухгалтера	5
5.	Начальник отдела концертных и специальных творческих проектов	5
6.	Заведующий канцелярией	4
7.	Заведующий редакционно-издательским отделом	4
8.	Начальник отдела международных связей	4
9.	Начальник отдела материально-технического обеспечения	4
10.	Водитель автомобиля	4

Представитель Нанимателя
Ректор академии

Представитель работников
Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Куракина




И.П.Кузовкова

Ведущий юрисконсульт


Е.А.Гаранская

____.06.2022



Пронумеровано, проштатуровано
и скреплено печатью 62 (шестьдесят два) листа
Ректор академии  Е.В.Куракина

Председатель первичной профсоюзной
организации учреждения образования
«Белорусская государственная академия музыки»
белорусского профессионального союза работников
культуры, информации, спорта и туризма

 И.П.Кузовкова

